

## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Determinasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Tangerang

<sup>1</sup>Yanthi Meitry Gunawan, <sup>2</sup>Lena Erdawati

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jalan Perintis Kemerdekaan I Babakan No.33, RT.007/RW.003, Cikokol, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118.  
email: yanthimeitry@gmail.com, lenaerdawati0604@gmail.com

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan determinasi diri terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Tangerang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Sample dalam penelitian ini berjumlah 66 karyawan, dengan objek penelitian di PT. Torabika Eka Semesta Tangerang. Pengumpulan data primer diperoleh dari observasi, interview dan penyebaran kuesioner. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (X1) dan determinasi diri (X2) terhadap keterikatan kerja karyawan (Y) di PT. Torabika Eka Semesta Tangerang. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 63,8, % dan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Kepribadian, Job Embeddeness, Organizational Citizenship Behavior

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of the quality of work life and self-determination on employee engagement at PT. Torabika Eka Semesta Tangerang. This type of research is associative quantitative research. The sample in this study amounted to 66 employees, with the object of research at PT. Torabika Eka Semesta Tangerang. Primary data collection obtained from observation, interviews and questionnaires. The method used in this research is descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, multiple correlation analysis, coefficient of determination, t test and F test. Simultaneously, there is a significant influence between the quality of work life (X1) and self-determination (X2) on employee work attachments (Y) at PT. Torabika Eka Semesta Tangerang. With the coefficient of determination of 63.8% and the remaining 36.2% is influenced by other factors not examined.*

**Keywords:** Personality, Job Embeddeness, Organizational Citizenship Behavior

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam organisasi yang menjadikannya kunci untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Rayadi, 2012). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sekedar alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apapun dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008 : 62-63).

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan di PT. TES tersebut masih terdapat karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kemudian adanya perlakuan tidak adil dalam hal pembagian job pekerjaan

dan kurangnya motivasi bagi karyawan dari atasan serta belum adanya kesempatan bagi semua karyawan untuk berperan secara aktif dalam pengambilan – pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka yang akhirnya mempengaruhi terhadap keterikatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, adanya fenomena, serta gap maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Determinasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta”**.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, variabel-variabel ini diukur (dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Juliansyah Noor 2017:38). Menggunakan data primer, dengan cara memperoleh data melalui observasi, interview dan penyebaran kuesioner dengan Pengukuran variabel menggunakan skala likert 1-5. Sample dalam penelitian ini berjumlah 66 karyawan, dengan objek penelitian di PT. Torabika Eka Semesta, dengan Tehnik sampling dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik random sampling.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Berikut hasil uji statistik deskriptif.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

|                          | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja | 66 | 28      | 50      | 40,53 | 4,322          |
| Determinasi Diri         | 66 | 21      | 50      | 40,12 | 4,885          |
| Keterikatan Kerja        | 66 | 27      | 50      | 40,30 | 4,199          |
| Valid N (listwise)       | 66 |         |         |       |                |

*Sumber: data output SPSS Versi 23 Tahun 2020*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki nilai terendah sebesar 28 dan nilai tertinggi 50 dengan nilai rata – rata 40,53 serta standar deviasi 4,322. Variabel Determinasi Diri memiliki nilai terendah sebesar 21 dan nilai tertinggi 50 dengan nilai rata – rata 40,12 serta standar deviasi 4,885. Variabel Keterikatan Kerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi 50 dengan nilai rata – rata 40,30 serta standar deviasi 4,199.

### 2. Analisis Data

**a. Uji validitas**

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Determinasi Diri (X2), dan Keterikatan Kerja Karyawan (Y) terlihat hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing variabel dinyatakan **valid**, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu memiliki nilai **0,242** bernilai positif.

**b. Uji reabilitas**

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *cronbach's Alpha*-nya memiliki > nilai 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang

**Tabel.2 Uji Reabilitas**

| Variabel                 | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------|------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja | 0,723            | Reliabel   |
| Determinasi Diri         | 0,750            | Reliabel   |
| Keterikatan Kerja        | 0,729            | Reliabel   |

Sumber: olah data SPSS 2020

**c. Uji Normalitas**

Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel 4.16, Nilai Asymp. Sig. nya sebesar 0,200 artinya nilai sig. > alpha (0,05), maka data yang dianalisis tersebut berdistribusi normal.

**d. Uji Multikolineritas**

Berdasarkan Uji Multikolineritas hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance*  $0,599 \geq 0,1$ . Hal yang sama ditunjukkan oleh nilai VIF, dimana  $VIF 1,669 \leq 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model kerja akan bertambah sebesar 0,657 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

**f. Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel.3 Hasil Uji Linier Berganda**

| Model |                          | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-------|--------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|       |                          | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                                |       |      |
| 1     | (Constant)               | 8,674                         | 3,144      |                                | 2,759 | ,008 |
|       | Determinasi Diri         | ,493                          | ,084       | ,573                           | 5,857 | ,000 |
|       | Kualitas Kehidupan Kerja | ,292                          | ,095       | ,301                           | 3,075 | ,003 |

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja  
Sumber: Data output SPSS versi 23 Tahun 2020

Diperoleh koefisiensi persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 8,674 + 0,493X_1 + 0,292X_2 + \epsilon$ . Yang berarti variabel Determinasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja berniali 0, maka variabel Keterikatan Kerja Karyawan sebesar 8,674 karena masih ada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**g. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,799a | ,638     | ,627              | 2,566                      |

a. Predictors: (Constant), Determinasi Diri, Kualitas Kehidupan Kerja  
 Sumber: Data Output SPSS Versi 23 Tahun 2020

Berdasarkan perhitungan data yang didapat Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Determinasi Diri (X2) secara bersama- sama terhadap Keterikatan Kerja sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**h. Uji Hipotesis t (parsial)**

- 1) Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 7,105 > t_{tabel} 1,997$ . Ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Tangerang.
- 2) Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 9,473 > t_{tabel} 1,997$ . Ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Determinasi Diri terhadap Keterikatan Kerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Tangerang.

**j. Uji Hipotesis F (Simultan)**

**Tabel.5 Hasil Uji Simultan (Uji F) Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Determinasi Diri (X2) terhadap Keterikatan Kerja (Y)**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1     | Regression | 731,168        | 2  | 365,584     | 55,529 | ,000b |
|       | Residual   | 414,771        | 63 | 6,584       |        |       |
|       | Total      | 1145,939       | 65 |             |        |       |

Sumber: Data Output SPSS Versi 23 Tahun 2020

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 55,529 > F_{tabel} 3,14$ . Ini menunjukkan  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Determinasi Diri secara bersama- sama terhadap Keterikatan Kerja karyawan pada PT. Torabika Eka Sentosa.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan (Y), dengan diterimanya  $H_1$  membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan (Y) di PT. Torabika Eka Sentosa Tangerang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa determinasi diri (X2) berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan (Y), dengan diterimanya  $H_2$  membuktikan bahwa determinasi diri (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan (Y) di PT. Torabika Eka Semesta Tangerang.
3. Secara bersama-sama variabel kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) dan determinasi diri (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan (Y) di PT. Torabika Eka Semesta Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik* Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Deci, Edward L., & Ryan, Richard M. 2000. *Handbook of Self-Determination Research*. Singapore: The University of Rochester Press.
- Ghozali, I. 2018 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufro, M. Nur. & Risnawati, Rini. 2018 *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ar-Ruzz Media
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irmawati, Irmawati, Wulandari Kn, and Alifa Sri. "Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan." (2017).
- Karlina, Lela, Aini Kusniawati, and Nina Herlina. "PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN SELF DETERMINATION TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN (Studi pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran)." *Business Management and Entrepreneurship Journal (BMEJ)* 1.3 (2019).
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajag Grafindo Persada
- Kaswan. 2017 *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kurniawati, Chaterine Eka. "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya." *Agora* 6.2 (2018).
- Mulyadi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PRENADA GROUP priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta

- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Sri Wulandari KN, Alifa. *Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pamor Spinning Mill's Di Karanganyar)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Manajemen SDM dalam organisasi publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta organisasi publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Utami, E. D., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S. (2020). Hubungan antara Determinasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. *Kognisia prodi Psikologi FK ULM*, 2(1), 9-14.